

Aus:

Süddeutsche Zeitung 27. Januar 2020, 11:11 Uhr

Mobbing

Schikane im Büro

Mobbing am Arbeitsplatz taucht in der Rechtsprechung bisher nicht als eigener Begriff auf. Das wollen Grüne und Linke ändern.

Weniger Beweislast für die Opfer, höhere Geldentschädigungen und mehr Verantwortung für die Arbeitgeber: Grüne und Linke wollen ein Gesetz gegen Mobbing auf den Weg bringen.

Von Clara Lipkowski, Berlin

Es traf den Thüringer Bankmitarbeiter völlig unerwartet. Eigentlich war er erfolgreich im [Job](#), leitete drei Filialen. Doch als ein neuer Vorstand anfang, wurde er plötzlich um sechs Gehaltsstufen degradiert. Als der Banker krank wurde, hielt man ihm Arbeitsverweigerung vor. Als er aus dem Urlaub kam, wurde er abgemahnt - viermal an einem Tag. Immer wieder kommt es zu Schikane am Arbeitsplatz. Mal zwischen Kollegen, mal zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern. Und immer wieder

werden Menschen dadurch krank, fehlen öfter als zufriedene Kollegen oder werden arbeitsunfähig. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz schätzt, dass mehr als eine Million Arbeitnehmer betroffen sind, Verdi geht von 1,8 Millionen aus und schätzt den volkswirtschaftlichen Schaden durch [Mobbing](#) auf bis zu 25 Milliarden Euro. In etwa der Hälfte aller Fälle machen Vorgesetzte bei Schikanen mit. Nun wollen die Bundestagsfraktionen der Grünen und Linken die Rechte derer stärken, die sich gegen Mobbing wehren und fordern, Mobbing ins Gesetz aufzunehmen. An diesem Montag findet im Bundestag eine erste Expertenanhörung statt.

Das Wort "Mobbing" ist nicht klar definiert und taucht - anders als zum Beispiel Stalking - in den Gesetzestexten nicht als eigener Begriff auf. Das erschwere es Betroffenen, Entschädigungen oder Schmerzensgeld durchzusetzen, argumentieren die Fraktionen. Sie müssen sich auf allgemein formulierte Gesetze berufen. Das Persönlichkeitsrecht zum Beispiel ahndet Beleidigungen, das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber, die Gesundheit seiner Mitarbeiter zu sichern. Das "Antidiskriminierungsgesetz" greift auch bei Mobbing, jedoch nur, wenn es mit einer Herabwürdigung etwa wegen des Geschlechts oder der Hautfarbe einherging. Diese zersplitterte

Gesetzeslage wollen Grüne und Linke beseitigen, Richter und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) unterstützen die Idee grundsätzlich. Geht ein Fall vors Gericht, müssen Betroffene beweisen, dass es sich um Mobbing handelt. Die Krux ist, dass ein Mobbingopfer zwar E-Mails mit Beleidigungen sammeln kann und Kollegen, die Herabwürdigungen miterlebt haben, aussagen können. Doch Übergriffe in Vier-Augen-Situationen lassen sich oft schwer belegen. Deswegen plädieren Richter seit Langem dafür, Opfern diese Beweislast zu erleichtern - unter ihnen auch Peter Wickler, der den Thüringer Banken-Fall am dortigen Landesarbeitsgericht behandelte. Denkbar wäre eine Regelung nach französischem Vorbild: Teilweise müsste auch die Gegenseite bei konkreten Anschuldigungen Beweise erbringen, dass Handlungen berechtigt und kein Mobbing waren.

Die Grünen schlagen vor, die Höhe der Geldentschädigungen zum Beispiel am Bruttolohn, der Beschäftigungsdauer und der Schwere des Vergehens zu orientieren. Und sie wollen Arbeitgeber stärker in die Verantwortung nehmen. Sie müssten ihrer Fürsorgepflicht für Mitarbeiter nachkommen, sagt die Bundestagsabgeordnete Beate Müller-Gemmeke (Grüne). Dazu gehöre auch, Sensibilität für das Thema zu schaffen, mit

Schulungen etwa. "Kommt es zu Mobbing, müssen Vorgesetzte reagieren, die Mobbing-Situation auflösen, notfalls die Täter abmahnen, versetzen - oder kündigen", sagt Müller-Gemmeke.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) widerspricht der Gesetzesidee: "Hier wird ein Problem aufgerufen, das in der betrieblichen Praxis keine zentrale Rolle spielt", heißt es in einer Stellungnahme, man könne sich auf bestehendes Recht stützen. Prävention gebe es in Unternehmen bereits. Ein neues Gesetz könnte den Betriebsfrieden "nachhaltig" stören, warnt die BDA.

Im Thüringer Banken-Fall sahen es die Richter als erwiesen an, dass der Arbeitgeber schikaniert hatte und untersagten die drastische Gehaltskürzung des Mitarbeiters. Es war ein wegweisendes Urteil - im Jahr 2001. Und eine Ausnahme. Bis heute kritisieren Richter und DGB, dass wegen der Rechtszersplitterung die wenigsten Verfahren zugunsten der Betroffenen enden - laut einer Schätzung nur in etwa fünf Prozent der Fälle.